



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Diagnostic ICC
du Campus EAC Bretagne**



Executive Summary

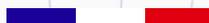
CE LIVRABLE S'INSCRIT DANS L'ASSISTANCE À MAÎTRISE D'OUVRAGE AU CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS D'EXCELLENCE (CMQE) DE L'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE (EAC) EN BRETAGNE EN VUE DE LA RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC « EMPLOI/FORMATION/COMPÉTENCE » SUR LES SECTEURS DES INDUSTRIES CULTURELLES ET CRÉATIVES (ICC) ET DE L'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE (EAC) EN BRETAGNE ET CRÉATION D'UNE APPLICATION DE MISE À JOUR DES FORMATIONS.

Premier levier des transitions numériques et écologiques, la formation des jeunes et des salariés permet de renforcer le capital humain indispensable au fonctionnement de nos entreprises et au-delà de toute la société. C'est aussi le meilleur moyen pour proposer des emplois durables et de tous niveaux de qualification sur l'ensemble du territoire.

C'est également une des conditions majeures pour la réussite du plan France 2030 : soutenir l'émergence de talents et accélérer l'adaptation des formations aux besoins de compétences des nouvelles filières et des métiers d'avenir. 2,5 milliards d'euros de France 2030 seront mobilisés sur le capital humain pour atteindre cette ambition.

Dans le cadre de ce dispositif, la réalisation de diagnostics des besoins en compétences et en formations sont financés et diffusés.

DIAGNOSTIC DE FORMATION
Juin 2023

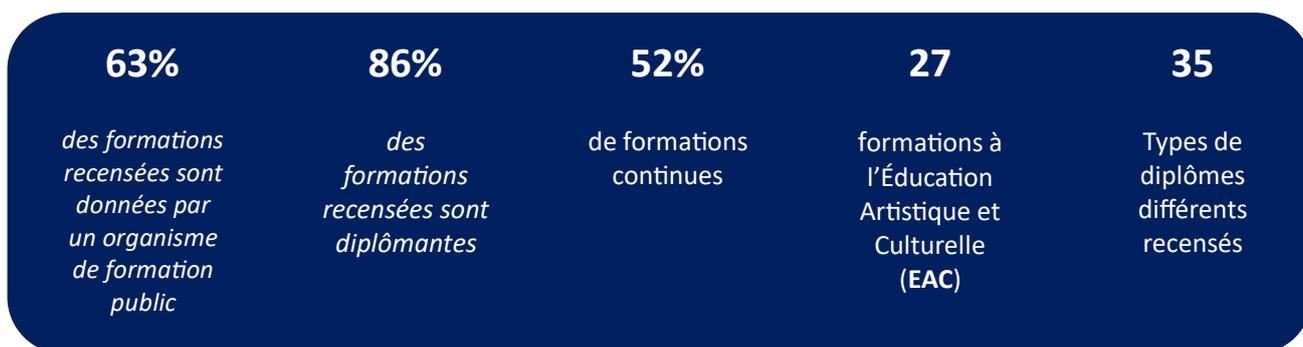


● LOT 1

L'étude a débuté par l'établissement d'une cartographie visant à recenser toutes les formations initiales et continues du périmètre du Campus des métiers et des qualifications d'excellence (CMQe) de l'Éducation Artistique et Culturelle en Bretagne : l'ensemble des données détaillées ci-dessous a été collecté durant la réalisation du lot 1 établi entre janvier et février 2023.

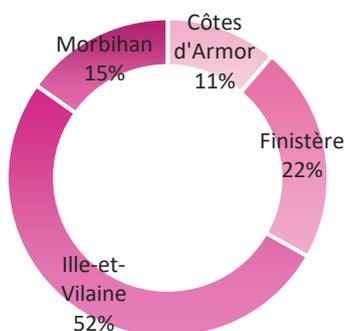
Une connaissance enrichie : suite à la collecte de données (croisement des données du CMQe EAC de ses partenaires notamment l'AFDAS ainsi qu'un travail de recensement des formations par CreativeTech, la cartographie recense aujourd'hui **482** formations sur le territoire breton (Source : données cartographie - mars 2023).

Ce travail représente une amélioration significative de la connaissance des formations bretonnes avec une augmentation de la taille de la base de données de 270% par rapport au fichier initial du CMQe EAC qui comportait 130 formations. Au total, la base de données recense désormais 140 sites en Bretagne et 122 organismes de formations.



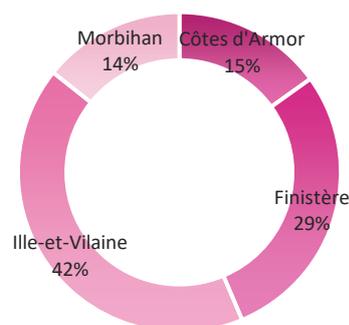
On constate ainsi une grande concentration des formations cartographiées en Ille-et-Vilaine. Plus de 50% des formations recensées se trouvent en Ille-et-Vilaine. Cela est dû à la ville de Rennes qui concentre nombreux organismes de formation (universités, écoles) sur ce département. A lui seul, le département regroupe plus de 40% des organismes de formations, opérant un réel déséquilibre de l'offre de formation sur le territoire.

Nombre de formations

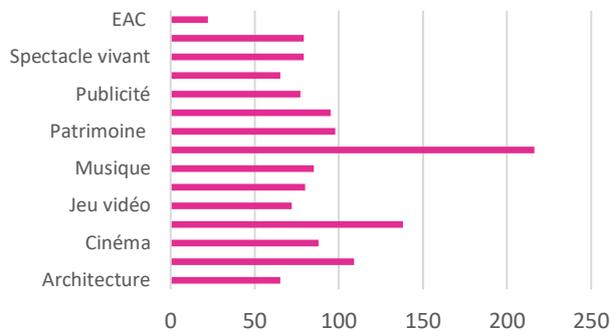


Répartition des formations par département breton

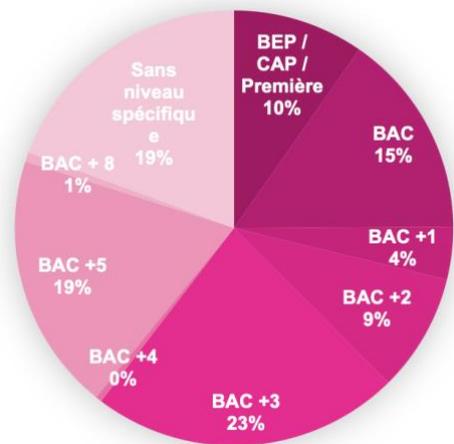
Nombre d'organismes de formation



Répartition des organismes de formations bretons sur les filières culturelles et créatives



Nombre d'entrées de formation par filière, sur le territoire Breton



Répartition des niveaux de sortie des formations

Enseignements

Une visibilité accrue de 270% sur le territoire

La base de données constituée dans le cadre du lot n°1 du diagnostic « EMPLOI/FORMATION/COMPETENCE » permet au CMQe EAC d'améliorer de façon significative sa connaissance des formations bretonnes aux métiers de l'EAC et des ICC.

Ces résultats représentent de nouvelles opportunités pour étendre le réseau du campus au-delà de son socle fondateur afin de poursuivre son développement sur le territoire.

Un catalogue « campus d'excellence » pour les formations à distance ?

L'offre de formation en ligne étant très diverse voire pléthorique, à la fois quantitativement et qualitativement, la recherche opérationnelle peut s'avérer délicate. Un catalogue qui référencerait les formations pertinentes pour les secteurs EAC et ICC sur le territoire breton pourrait constituer une valeur ajoutée du CMQe EAC vis-à-vis de son écosystème.

Vers une labellisation des formations « Label - CMQe EAC Bretagne »

A l'instar des formations en ligne, il est parfois difficile d'identifier les formations continues qui conduisent à l'emploi, en particulier lorsque celles-ci ne sont pas diplômantes. Un label d'excellence qui serait établi par le CMQe EAC Bretagne permettrait de guider les apprenants vers les formations inscrites dans des réseaux professionnels et scientifiques (critère de qualité) assurant une insertion professionnelle durable et de récompenser les organismes de formation du territoire préparant le mieux aux métiers d'avenir. Il identifierait les partenaires prodiguant des formations avec une pédagogie innovante, développant des compétences d'avenir sur les territoires bretons et en lien avec les secteurs culturels et créatifs.

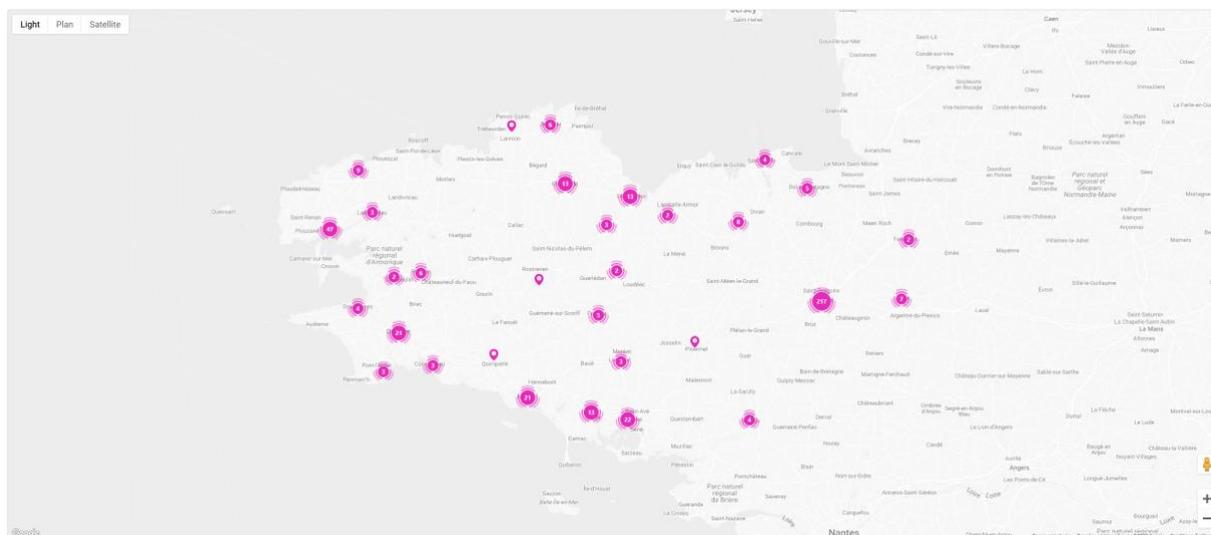
● Lot 2

Création d'une application visant à faciliter le travail de recensement et de mise à jour des formations ICC et EAC en Bretagne

Travail réalisé à l'issue du lot 1 en février 2023.

Objectif : partager et rendre collaborative et dynamique la connaissance du CMQe EAC des formations des secteurs culturels et créatifs du territoire breton.

Airtable est une application web, accessible sous la forme d'un service SaaS (software-as-a-service) spécialisée dans la gestion et la présentation de données. Elle est accessible à l'adresse web airtable.com et proposée selon différentes offres de services gratuites ou payantes suivant les besoins des utilisateurs. L'outil est également disponible en version mobile sous iOS et Android. La plateforme propose de nombreuses extensions standards permettant de visualiser les données sous diverses formes (la visualisation des données sur une carte géographique par exemple).



Vue de Airtable version carte

L'outil permet plusieurs scénarios d'utilisation avec des utilisateurs types :

- Le CMQe EAC pour l'administration des données.
- Les partenaires du CMQe EAC pour l'ajout de données à la base *via* un formulaire.
- Les professionnels de la culture et/ou étudiants pour accéder à la base de données en lecture seule.

● Lot 3

Étude benchmark internationale et prospective sur les métiers d'avenir et les meilleures pratiques de formations relatives aux ICC et à l'EAC.

Les compétences et les besoins en compétences évoluent selon quatre macro-tendances : **technologiques, environnementales, sociétales et sectorielles**. Les enseignements du lot 3 réalisé en 2023 (étude benchmark internationale et prospective sur les métiers d'avenir et les meilleures pratiques de formations relatives aux ICC et à l'EAC) sont riches et ont permis d'identifier des compétences d'avenir des filières culturelles et créatives, dont certaines s'étendent au-delà du périmètre du fait de leur caractère transverse et transdisciplinaire.

Objectifs du benchmark

- Innovations pédagogiques
- Innovations partenariales
- Innovations modèle organisationnel et économique

Participants au Benchmark et rôle dans les organismes de formation / expertise

1. **Dr Diana SALAZAR – Royal College of Music London** : la Directrice des programmes d'un des meilleurs conservatoires de musique au Monde proposant des contenus pédagogiques et une approche de l'éducation d'excellence (Royaume-Uni - Angleterre).
2. **Nicola OSBORNE – The University of Edinburgh – Creative Informatics (Ecosse)** : chargée de programmes accélérant les projets alliant **création et numérique** avec une emphase sur la formation continue pilotée par une Université (Royaume-Uni - Ecosse).
3. **Christer WINDELOV-LIZIUS – CEO de Kaospilot, une école de management et d'entrepreneuriat** dont la pédagogie singulière est reconnue au niveau mondial (Danemark).
4. **Timothy LEBORGNE – ex chargé de formation pour The Animation Workshop (Danemark)** : une école de **création et d'animation 3D** proposant des contenus innovants (Danemark).
5. **Kai HUOTARI – Directeur de Kaapeli (Finlande)** : un lieu d'accueil culturel poussant l'éducation artistique et culturelle dans une culture experte du sujet.
6. **Jean-Louis FABIANI – Central European University : Professeur** dans une université privée s'étant donnée comme mission d'être **un laboratoire d'idées** pour les étudiants du monde entier.
7. **Camille CAMPION – Fondateur et Directeur de Creative Seeds (France)** : une école **d'animation 3D** disruptant les critères de sélection, d'évaluation et renversant la pédagogie traditionnelle.
8. **Lucas CAUDMONT et Quentin ROBLIN – Coordinateurs au Forum des images – TUMO Paris (France)**, un **organisme spécialisé dans l'éducation artistique et culturelle** dont la méthode éprouvée s'est exportée à l'international.
9. **Colin REYNIER – DATA Architects (France)** : un architecte et professeur **d'architecture** ayant gagné récemment un des plus prestigieux prix et reconnaissance dans son domaine.
10. **Anne ASENSIO – Dassault Systèmes (France) / World Design Organization (Etats-Unis)** : une **Designer de renommée internationale** dont la carrière et les responsabilités lui confèrent un statut de référence dans de nombreux pays.

Restitution format « boîte à outils » : 21 fiches « Compétences d'avenir » et 18 fiches « Formations innovantes ».

Objectifs :

1. Synthétiser au mieux les meilleures pratiques en France et à l'international
2. Permettre la « création de scénarios prospectifs de formation » pensée pour les membres du CMQe EAC Bretagne

- Les tendances et compétences associées

1. Tendances technologiques

- 1.1. Citoyen·e numérique
- 1.2. Pilote d'Intelligence Artificielle
- 1.3. Créateur·ice d'Expériences Augmentées
- 1.4. (Toustes) Développeur·euse·s
- 1.5. Artiste-Créateur·ice Web3
- 1.6. Magicien·ne des données
- 1.7. Artisan·e 4.0

2. Tendances environnementales

- 2.1. Eco-citoyen·ne
- 2.2. Eco-concepteur·rice
- 2.3. Eco-manager
- 2.4. Biomiméticien·ne

3. Tendances sociétales

- 3.1. Alchimiste de diversités
- 3.2. Conteur·euse de nouvelles histoires
- 3.3. Entrepreneur·euse culturel et créatif
- 3.4. Animateur·ice de communautés
- 3.5. Télétravailleur·euse & Télémanger
- 3.6. Créateur·ice en circuit-court
- 3.7. Artisan·e de projets EAC - contenu développé avec l'Inseac

4. Tendances sectorielles

- 4.1. Intelligence économique sectorielle
- 4.2. Designer de projet transdisciplinaire et multiculturel
- 4.1. Protecteur·ice de créations

Les intitulés de compétences d'avenir entendent volontairement susciter des réactions et engager la discussion.

- Les formations innovantes

1. Innovations pédagogiques

- 1.1. Classes augmentées et étendues
- 1.2. Nouveaux formats et media
- 1.3. Apprentissage sur mesure
- 1.4. 100% EAC dès le plus jeune âge
- 1.5. Transmission des savoirs
- 1.6. Pédagogie inversée

2. Innovations partenariales

- 2.1. Partenariats Ecoles-Ecoles
- 2.2. Partenariats Ecoles-Entreprises

Lot 4

L'ensemble des données a été collecté durant la réalisation du lot 4 en 2023 : enquête quantitative et qualitative auprès des entreprises Bretonnes visant à identifier les besoins de formation professionnalisante sur le périmètre du campus.

Un point de départ commun : les besoins des établissements

Il a été choisi de présenter les données selon plusieurs axes extraits du guide d'entretien, résumant au mieux les tendances suggérées par les structures interrogées. Les axes sont présentés ci-après :

- **L'emploi dans les secteurs culturels et créatifs sur un territoire attractif : des problématiques de recrutement transverses aux filières**
 - o **Le recrutement : un enjeu stratégique sur un territoire dynamique**
 - o Des problématiques de recrutement renforcées par l'attractivité du territoire et son dynamisme
- **La formation : des modules déjà identifiés par les acteurs avec une forte représentation des établissements locaux**
 - o Liens avec les écoles sur le territoire breton et au-delà : un vivier d'établissements de formation
 - o L'adaptation de l'offre de formation : un besoin unanime plébiscité par les entreprises
 - o La formation continue : entre la volonté de former les acteurs des structures aux évolutions macro et la réalité des plus petites structures centrées sur l'autoformation
 - o L'EAC pour les professionnels et les artistes : une potentielle source de valeur(s)
- **Des compétences d'avenir en lien avec les grandes évolutions**
 - o Compétences d'avenir et prospective : des grands axes identifiés par les organismes de compétences comme les établissements
 - o Des véritables besoins et attentes exprimés vis-à-vis du CMQe EAC et l'opportunité de créer un réseau d'excellence et porteur des secteurs culturels et créatifs en Bretagne et au-delà

Enquête qualitative

Panorama des répondants : les filières et départements couverts

Filière	Architecture	<i>Nunc Architectes***</i>		Domaine de Kerguéhennec*		
	Arts visuels	Gwin Zegal *	Fonds Hélène & Édouard Leclerc*			
	Audiovisuel		Groupe Ouest*			Arvor Cinéma & Culture**
				Cinéma Callac*		
	Communication		Ty Films*	Cinéphare *		o2o studio**
		EAC	La Cité des Télécoms*	Appaloosa**		
	Jeu vidéo			Brest'aim*		Le Collectif des festivals*
						Friday Afternoons***
	Livres		Atlantgames***		Ubisoft***	Stunfest*
				Coop Breizh*		Sentry Games ***
	Métiers d'arts et du design		Lescalire*	Locus Solus***		Livre et lecture en Bretagne***
			La Volumerie*	Armor Lux***		
	Musique			Le Drezen ***		
			Art Rock / Wild Rose *	Wart Music*		Opéra de Rennes*
	Patrimoine			Vieilles Charrues*	Festival Interceltique*	ATM/Transmusicales Ubu*
					Paysages de Mégalithes*	Crezé***
	Presse			Télévision Bretagne Ouest***		France 3 Bretagne*
Publicité			Société des périodiques de l'Ouest***		Ouest France ***	
Radio			Longueurs d'ondes*		Radio Laser**	
Spectacle vivant		Théâtre Champ au Roy *			Les gesticulateurs **	
			Très Tôt Théâtre**		Spectacle vivant en Bretagne*	

Avancement		
Contacté mais sans réponse	Contacté et entretien réalisé	Contacté mais non pertinent

Nombre de structures contactées
44

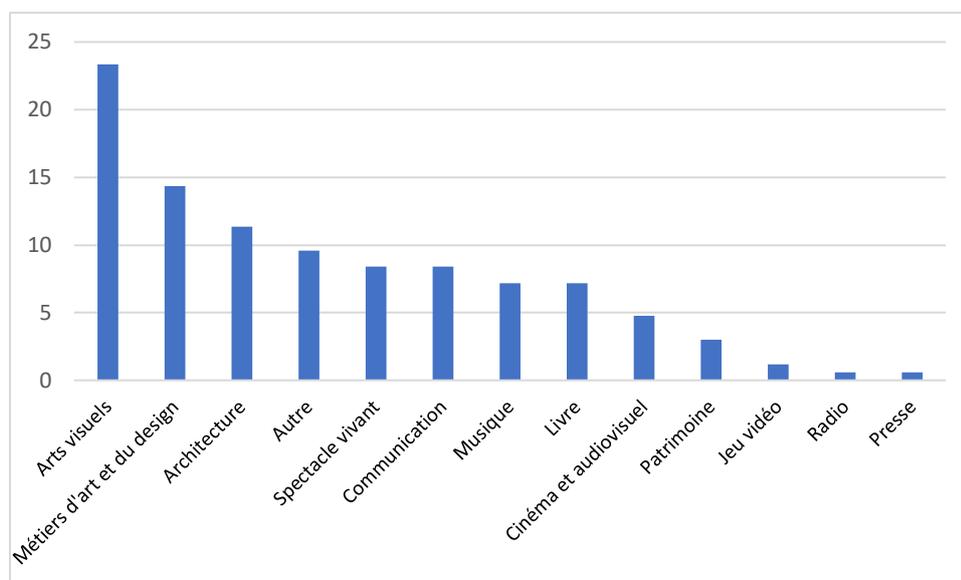
* Contacts proposés par l'Inseac/CMQe EAC
 **Contacts proposés par l'Afdas
 ***Contacts proposés par CreativeTech

Des attentes des établissements concrètes et offrant des pistes d'action :

1. Développer la mission de réseau et d'écosystème du Campus d'excellence en développant le rôle de connecteur et d'espace d'échanges entre les acteurs.
2. Apporter l'expertise des secteurs du périmètre du campus à l'ensemble des acteurs du territoire, sur le sujet du lien formation/emploi/compétence.
3. Développer, notamment en partenariat, des formations innovantes et d'excellence qui ne sont pas présentes sur le territoire breton aujourd'hui (2023) pour faire des entreprises et associations bretonnes des exemples à suivre.
4. Poursuivre la mission EAC et accompagner/valoriser les démarches exemplaires montrant son impact.
5. Faire le lien avec les acteurs institutionnels régionaux et générer de la valeur sur le territoire.

Enquête quantitative

Au total, **3025** entreprises ont été contactées et **125** ont répondu au questionnaire. Parmi leur occupation, nous retrouvons une prépondérance d'artistes (14%) et d'associations (14%), ainsi que des dirigeants de leur établissement.

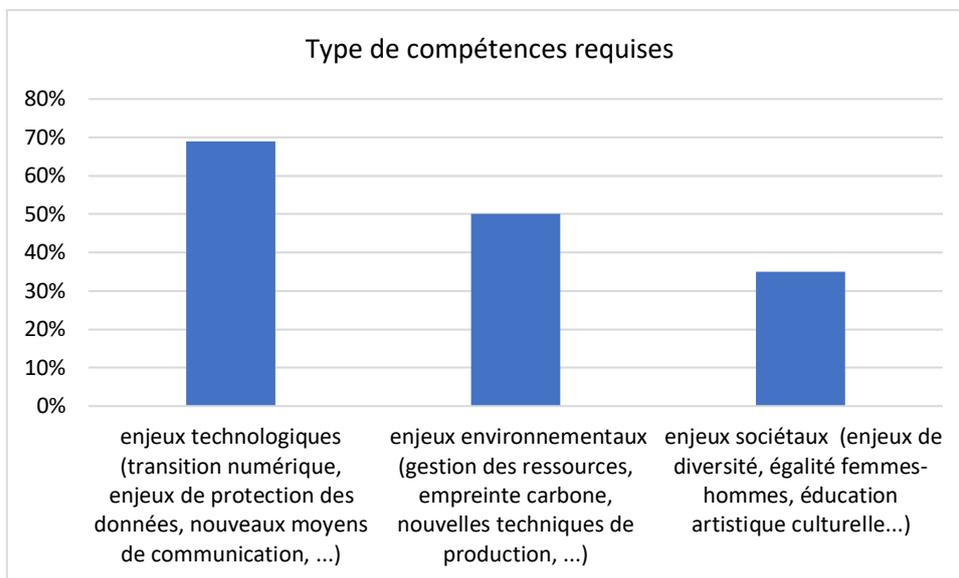


L'emploi : perspectives et besoins envisagés

- ✓ 60% d'établissements en croissance
- ✓ Des recrutements anticipés sur les métiers de la communication
- ✓ Des contrats tendant vers le long terme
- ✓ 40% d'établissements sans recrutement à venir, pour trois raisons principales (absence de besoin, absence de ressources financières, préfère travailler seul).

Les besoins des compétences des établissements culturels et créatifs bretons : entre besoin de compétences transverses et grandes spécialisations





Le lien formation-emploi-compétence

Les 2/3 (66%) n'ont pas identifié l'organisme de formation prodiguant une formation comblant ce besoin. Le tiers restant est quant à lui en lien avec divers acteurs. Sur les acteurs des formations citées, nous retrouvons :

- Des centres de formation comme Formalog, ...
- Des réseaux d'acteurs spécialisés comme AFMP, le centre de formation des photographes professionnels, Fédération de Bretagne des Batteries et Fanfares, ...
- Des services publics comme l'Afdas, ...

1/3 des structures a répondu avoir déjà des liens avec des écoles bretonnes.

- Les écoles citées sont des établissements publics comme privés
- Ainsi que des établissements privés spécialisés
- Enfin, des établissements hors Bretagne

FOCUS EAC

D'autres répondants ont mis en avant leurs actions auprès des établissements scolaires ou auprès de structures locales, et nous les avons rapprochés de pratiques EAC . Nous avons aussi constaté trois réponses mentionnant directement leurs interventions « EAC ».



Conclusion

Il ressort des entretiens qualitatifs et de l'enquête quantitative un besoin accru :

- ✓ de formations spécifiques aux filières des secteurs culturels et créatifs permettant d'attirer des personnes d'autres secteurs économiques
- ✓ de profils experts de leur filière maîtrisant des compétences transverses (management, gestion, communication, relation commerciale).

Cette étude quantitative a permis de collecter des réponses directement opérationnelles, représentatives des acteurs du secteur des ICC et EAC, présents de manière disparate sur le territoire.

A retenir :

- Un besoin de compétences transverses : la **communication et la créativité**
- Des besoins de compétences opérationnelles (type **gestion au quotidien** de son entreprise et **connaissance et maîtrise des codes du secteur**)
- Vers des besoins de compétences **très spécialisées par filière**, avec notamment une emphase sur les **nouvelles technologies et les logiciels**.
- Des acteurs ayant **déjà des liens avec les organismes de formation** en tant qu'intervenant mais parfois **une méconnaissance des formations utiles à leur établissement**.

● LOT 5

Faire le lien formation/emploi/compétence et identifier les dispositifs de formation innovants

Les enjeux du lien formation emploi compétence des champs culturels et créatifs en Bretagne et au-delà

- Les nouveaux modes de travail et de travail en équipe
- Les évolutions des conditions d'emploi et des besoins des créatifs
- Les besoins des entreprises et travailleurs : le numérique
- RSE et secteurs culturels et créatifs
- « Made in Bretagne » : source de création et de collaboration territoriale
- La quête du « métier-passion » : passerelles et étapes clés
- Les métiers de la main et de l'esprit créatif
- Métiers traditionnels versus nouveaux métiers ?
- La technologie comme menace ou opportunité ?
- Vers l'interdisciplinarité

L'EAC et son Campus d'excellence

- La Bretagne : territoire d'expérimentation d'une nouvelle dimension d'usage collectif pour le Pass Culture
- Le diagnostic et l'horizon « 100% EAC »
- La naissance en Bretagne de deux organismes pilotes à vocation nationale et régionale : l'INSEAC et le CMQe EAC en Bretagne

Les interactions formations - compétences- emploi : entre besoins spécialisés et transverses aux filières ICC/EAC en Bretagne

Arts visuels : expression d'une société en évolution

- Les formations : des formations longues pour les artistes
- L'emploi : une question de statut
- Les compétences : des savoir-faire toujours à développer avec polyvalence

Le lien emploi/formation/compétence : porosité entre art et technologie

La collaboration entre les domaines de l'art et des sciences (culture scientifique, technique et industrielle - CSTI) est de plus en plus souhaitée pour stimuler l'innovation : certaines écoles d'ingénieur françaises proposent des modules interdisciplinaires en partenariat avec des écoles d'art. Par exemple, Polytech Lille propose un module de « co-crédation art & science » où des élèves-ingénieurs travaillent sur des projets d'artistes d'une école d'art. Également, l'École Centrale de Nantes propose en 3ème année un module intitulé « Ingénierie et numérique pour le patrimoine, l'art et la culture » où l'élève ingénieur en collaboration avec des écoles et institutions culturelles apprend à comment s'intégrer dans les ICC. En Bretagne, l'Océanopolis, acteur de la CSTI propose des ateliers d'EAC avec les écoles autour de la culture scientifique et environnementale.

Du fait de leur activité, les professionnels des arts visuels sont intimement liés à l'éducation artistique et culturelle. Ces professionnels représentent des ambassadeurs naturels pour l'EAC. Ateliers,

ouverture au public, foires, enseignement, le temps d'échanges entre artistes et les publics constituent des espaces de mise en pratique directe de l'EAC.

Musique : entre excellence bretonne et besoins forts de compétences

- Les formations : un manque dans la diffusion et la production musicale
- L'emploi : une filière vivant au rythme des évènements
- Les compétences : une filière ayant conscience de ses besoins en nouvelles compétences

Le lien emploi/formation/compétence : uni par un besoin de transversalité

"La compétence idéale c'est quelqu'un à l'aise avec la question de la transition sur des sujets parfois même un peu techniques comme l'énergie ou la mobilité, et qui en même temps connaîtrait bien le milieu culturel et l'organisation d'un festival."

Vers des compétences pluriformes ? Sur les fonctions diffusions, la nécessité d'un « mouton à cinq pattes » semble s'imposer compte tenu de la nature des organisations, les formations pertinentes tendant vers la gestion de projets culturels par exemple.

Spectacle vivant : des opportunités des formations pour faire des métiers à compétences hautement reconnues

- Les formations : la dominance des études non certifiantes
- L'emploi : une filière structurée par un statut spécifique : l'intermittence et la grande présence des hommes
- Les compétences : se rapprocher du public et apprendre à communiquer

Lien emploi/formation/compétence : un exemple inspirant

Qu'il s'agisse de théâtre, de danse, de chant, de représentations scéniques, de concerts de musique, le spectacle vivant est un terrain d'expérimentation naturel de l'EAC grâce à sa capacité de partage, de rencontres et de fédération des générations.

Reconnu internationalement pour son approche innovante du soutien aux acteurs du spectacle vivant - chanteurs, danseurs, comédiens -, le Creative Career Centre du Royal College of Music à Londres propose des ressources et des conseils de carrière personnalisés, des ateliers et des présentations par des spécialistes de l'industrie, ainsi qu'un large éventail d'opportunités professionnelles, y compris des représentations et du travail d'enseignement.

Le Centre travaille en partenariat avec des consultants de premier plan, des organisations artistiques réputées et des communautés locales, offrant des possibilités uniques de développement de carrière et une voie directe vers l'industrie musicale. Ici, les musiciens peuvent découvrir leur identité professionnelle, acquérir une expérience pratique et de nouvelles compétences, développer un esprit d'entreprise et se constituer un portefeuille professionnel satisfaisant. L'institution vise à diffuser le spectacle vivant (tant en pratique qu'en consommation) dès le plus jeune âge et touchant toutes nationalités. Profondément EAC, ces pratiques sont des éléments clés pour les profils spectacle vivant d'excellence.

Audiovisuel : la force de l'exploitation cinématographique bretonne

- Les formations : la force de la formation continue bretonne
- L'emploi : une très grande présence de l'exploitation cinématographique
- Les compétences : un secteur en pleine mutation

Le lien formation/emploi/compétence : articuler les synergies et créer des pôles d'excellence

L'exception territoriale du cinéma d'art et d'essai est à soutenir et à développer pour atteindre l'objectif 100% EAC et favoriser une croissance économique répartie sur le territoire, à compléter par l'implémentation de formations nouvelles axées principalement sur l'accueil des publics. De plus, l'apparition de nouveaux pôles audiovisuels comme Movies financé en partie par France 2030 ou encore l'essor du Laval Virtual aux portes de la Région dynamisent les secteurs de l'image et du son et montrent bien les forces vives en jeu sur la Région. Si la majorité de la production audiovisuelle est bel et bien ancrée en Île-de-France, la Bretagne se positionne sur des savoir-faire d'exception – à la fois sur la narration mais aussi sur des sujets techniques comme le stop motion - avec un tissu régional solide grâce aux lieux, associations, écoles et entreprises qui le constituent.

L'éducation à l'image est un enjeu qui doit faire l'objet de l'attention de l'ensemble des ICC. À titre d'exemple, le soutien au cinéma et en particulier aux salles indépendantes recensées dans la Région Bretagne permet grâce à une programmation et des choix éditoriaux de transmettre une culture cinématographique singulière.

Le cinéma, dans toutes ses composantes, du processus narratif à la production est un outil de création d'une culture commune, régionale, nationale et européenne et de facto un formidable outil EAC.

Radio : portrait d'une filière transformative

- La radio, une filière pérenne
- Les formations : des profils variés aux parcours atypiques
- L'emploi : des structures de petites tailles aux métiers très variés
- Les compétences : majeures sur les compétences douces et la connaissance de son secteur

Le lien emploi/formation/compétence : comment internaliser les compétences de la radio ?

Entre les écoles spécialisées et les écoles de journalisme, le métier de l'animation radio, plus spécifique du secteur, est couvert par des formations qui mettent l'accent sur la professionnalisation, avec des cycles courts (1, 2, 3 ans) et une approche pédagogique singulière où les intervenants sont quasi-tous des professionnels.

L'écosystème des radios étant réduit sur le territoire breton, nous avons constaté que les radios en tant que structures avaient aussi créé des formations continues, en lien avec l'Afdas. Nous avons aussi observé que le fondateur d'une radio locale avait également fondé son école d'animation radio, faisant des diplômés un vivier pour son recrutement. Il semble que les compétences et leur développement tendent à s'internaliser au sein des acteurs de la filière quelle que soit leur mission. Enfin, la formation intègre un module (et une formation continue dédiée) d'éducation aux médias, contribuant aux chantiers de l'EAC.

Par ailleurs, les salaires de sortie sont fortement variables, dépendant de la radio, des émissions et du nombre d'émissions réalisées, qui peuvent également avoir un impact sur l'attractivité de la filière. L'EAC est aussi une source de rémunération pour les acteurs de la radio avec notamment des interventions dans les écoles, la création de podcasts, ...

Jeu vidéo : la part belle à l'indépendance mais un manque de financements

- Les formations : transversalité d'un secteur
- L'emploi : un faible nombre de studios mais de grands événements
- Les compétences : un secteur en triple transformation

Le lien emploi/formation/compétence : un secteur encore en construction bénéficiant d'excellentes initiatives en Bretagne

Bien qu'initialement berceau d'une partie non négligeable du jeu vidéo français avec le géant Ubisoft, la Bretagne reste la région la moins active du secteur, tant dans les formations que dans l'emploi. Certaines formations très innovantes s'y développent néanmoins sur des métiers spécifiques en tension à l'échelle nationale comme le rigging, avec des modèles de formations innovantes. Si sur ce secteur le bassin de l'emploi n'est pas encore prêt sur le territoire breton, encourager ces formations innovantes pour appuyer des profils bretons semble être une piste à privilégier, en capitalisant sur des savoir-faire transverses (design, communication, artisanat) à mettre au service du secteur vidéoludique. Dans cette même logique d'encouragement, les entreprises du secteur souhaiteraient plus de formations gratuites ou à coût universitaire – publiques - pour attirer un nouveau vivier de talents à se former sur le territoire mais également à y rester pour participer à la richesse des studios indépendants bretons. Concernant la triple transformation sociétale, environnementale et numérique, le constat est disparate. Si l'industrie vidéoludique suit naturellement l'évolution des nouvelles technologies, la transition écologique et sociétale du secteur est encore à réaliser, avec des indicateurs à construire et des formations à créer pour anticiper les besoins futurs. Sur ces sujets, la Bretagne peut compter sur des réseaux actifs prenant en main ces sujets à l'échelle nationale, paradoxalement confrontée à un manque de financements et de reconnaissance du secteur. Un axe est ainsi à développer sur les aides régionales réservées à ce secteur, pour encourager les studios et nouveaux hubs à développer des projets et jeux innovants, au croisement d'autres secteurs pour une industrie qui peine encore à s'affirmer en tant que secteur artistique et économique à part entière.

Livre : une filière représentée par sa diversité de profils et de compétences

- Les formations : des parcours par métier ?
- L'emploi : la filière du livre, un incontournable de la Région Bretagne
- Les compétences : des profils pluridisciplinaires plébiscités

Le lien emploi/formation/compétence : hybridation des compétences et spécialisation Vers des profils pluridisciplinaires ...

Les métiers du livre, notamment en bibliothèque se diversifient et font notamment le pont avec l'EAC. Les professionnels du secteur citent la présence et le rôle des médiateurs, animateurs, etc., et imaginent « aller chercher des personnes du secteur de l'animation culturelle, EAC ».

« Chaque professionnel doit avoir toujours plus de compétences alors que les compétences métiers de base ne sont pas toujours acquises. [...] Les moyens humains qu'ont nos professionnels restent souvent les mêmes, pourtant la complexité du monde commercial, marketing, culturel et créatif augmente tellement qu'ils devraient démultiplier leur savoir-faire et leurs compétences métier. »

A titre d'exemple, SciencesPo Paris dispose d'une structure, le Centre d'Écriture et de Rhétorique (CER) : mêlant écriture créative, résidence d'écrivains, module de formation à l'argumentation et la

rhétorique, le centre est ouvert à tous les étudiants pour compléter leur parcours et affiner leurs compétences d'écriture.

... qui peuvent présenter un risque socioprofessionnel pour les acteurs de la filière

Par exemple dans les bibliothèques, les compétences s'étoffent beaucoup. Les fiches de poste sont parfois critiquées, notamment en raison de la multiplicité des compétences requises ; certaines missions pourraient être réparties sur plusieurs profils. Les formations actuelles ne répondent ainsi pas toujours aux besoins opérationnels exprimés par les acteurs.

Presse, métiers de l'esprit et de la main encore distincts

- Les formations : des parcours spécifiques par métier
- L'emploi : une filière aux multiples enjeux et métiers
- Les compétences : des compétences d'utilité publique

Le lien emploi/formation/compétence : vers la spécialisation ?

Enfin, tendance qui peut devenir plus importante au fil des années, nous notons que les parcours peuvent amener les journalistes à cumuler plusieurs expériences de formation pour se spécialiser sur un sujet ou un domaine. Avec l'intérêt des utilisateurs pour les médias spécialisés, les double-diplômes peuvent montrer leur nécessité. Côté imprimerie, les compétences évoluent au fil des innovations technologiques avec une particularité : les formations sur les techniques d'imprimerie semblent aussi faire la part belle aux techniques *low-tech*, comme la risographie et combinent techniques et sens artistiques, tendant vers des profils hybrides de plus en plus recherchés sur toutes les filières entre profils manuels, créatifs et techniques ou technologiques.

La presse est à la fois un relai de l'EAC pour en montrer ses composantes et sa diversité et également un acteur central pour l'éducation aux médias, sujet crucial de nos sociétés face aux mutations de l'information, des outils de création et des canaux de diffusion.

Publicité : un secteur mineur en Bretagne plutôt tourné sur les compétences communicationnelles

- Les formations : des formations principalement en communication
- L'emploi : un manque de données sur le territoire breton
- Les compétences : le fort impact de la digitalisation

Lien emploi/formation/compétence : un manque d'informations

Par sa proximité avec la communication et sa digitalisation croissante, la publicité est un secteur aux compétences transverses dont les formations spécialisées n'existent pas réellement, mais plutôt issues de celles en communication, dans des organismes souvent privés (80%).

L'emploi sur le territoire breton reste faible comparé au reste de la France avec néanmoins un grand nombre de salariés rapporté à l'échelle de la région, créant des campagnes engageantes pour un tourisme attractif. Concernant les compétences, l'enquête quantitative réalisée ne montre pas de compétences particulièrement en tension pour le secteur de la publicité, du moins dans la région Bretagne.

Le manque de données qualitatives et quantitatives ne permet pas à ce stade de tirer de conclusions ou de pistes de densification du lien emploi/formation/compétence dans le secteur.

En revanche, il a été vu qu'une des compétences majeures plébiscitées par toutes les filières restait la communication, qui peut être traitée par un professionnel de la publicité ou une agence. L'opportunité de développer des formations ou des modules ainsi qu'un réseau d'acteurs de la communication présente un grand intérêt, en veillant à ce que les organismes demandeurs soient en capacité de financer ces missions et ces besoins.

Patrimoine : une filière bien installée avec des opportunités de renouvellement des formations

- Les formations : la grande représentation des filières publiques et le potentiel besoin de formation continue
- L'emploi : une filière attractive
- Les compétences : un (faible) besoin de compétences à court terme et des compétences du futur à anticiper ?

Le lien emploi/formation/compétence : vers une hybridation des métiers et compétences ?

Au cours de l'enquête quantitative, les répondants et représentants de la filière patrimoine ont indiqué ne pas être en besoin de compétences particulières. Toutefois, les entretiens qualitatifs ont, à l'inverse, mis en lumière les besoins de compétences, environnementales et sectorielles. Nos recherches, prenant comme point de départ le territoire national, ont aussi identifié des compétences technologiques pouvant intervenir chez certains acteurs du patrimoine dans une logique de diversification de l'offre des structures. Ces besoins en compétences, davantage technologiques, se manifesteraient à moyen et long terme. Nous pouvons imaginer des doubles diplômes mêlant médiation du patrimoine et création de contenu immersif spécialisé, alliant une approche historique et technologique. Pour aller plus loin, les musées hybrident de plus en plus leur médiation, entre pratiques « classiques » et usages de la technologie. Il est aisé d'imaginer de nouvelles pratiques à horizon 10-20 ans. Nous pouvons donc prévoir une hybridation des métiers ou bien un besoin de compétences de management de projets interdisciplinaires (patrimoine et sciences).

Au sein de la filière, les musées sont des lieux de médiation culturelle, pratiquant l'EAC. Les compétences en EAC liées à cette filière sont donc majeures et nécessitent d'être valorisées en tant que telles. Par ailleurs, comme les autres secteurs, elles doivent s'adapter aux évolutions technologiques permettant des expériences et des diffusions innovantes.

Architecture : la Bretagne, une terre d'architecture

- Les formations : une concentration départementale
- L'emploi : une concentration en Ille-et-Vilaine
- Les compétences : un secteur technique très touché par les nouvelles technologies et conséquences environnementales

Le lien emploi/formation/compétence : un besoin transdisciplinaire et une responsabilité sociétale

La Bretagne est historiquement une terre d'architecture. Si le nombre de formations en Bretagne est peu élevée, il est à mettre en relation avec un nombre au niveau national déjà faible, et globalement une balance négative dans le nombre d'étudiants. Ce constat existe également pour l'emploi et l'insertion professionnelle, faible comparée aux autres diplômes de l'enseignement supérieur et pourtant plus forte quand on la compare au reste des secteurs culturels. Si c'est notamment la dimension technique du métier qui permet d'expliquer ce paradoxe, il reste important d'observer la transdisciplinarité nécessaire ainsi que la responsabilité sociétale forte et la réalité écologique dans lequel l'architecte évolue.

Le rôle social, de « designer », son impact sur la structuration des territoires a été mainte fois abordé. Ce rôle de lien et de bascule se rattache aux compétences de l'EAC et sont d'autant plus une piste d'action à envisager.

Communication : des métiers en plein pivot ?

- Les formations : devenir conteur de nouvelles histoires
- L'emploi : le savoir-être compte plus que le savoir-faire
- Les compétences : la communication est recherchée dans tous les secteurs

Le lien emploi/formation/compétence : la communication, un incontournable des compétences transverses des ICC (rédaction, design, diffusion, évènementiel, plateformes et outils numériques, ...). Les métiers de la communication peuvent être difficilement compris des autres filières : en effet, les entretiens et enquêtes ont mis en avant que la plupart des autres filières et/ou métiers intégraient ces compétences à d'autres fiches de postes. Toutefois, la réussite de missions de communication nécessite des expériences et savoir-faire, spécifiques, à la frontière de l'oralité et de la technologie, de capacités narratives fortes et des capacités pour fédérer des communautés : ces parcours de formation, avec des cas concrets et dans leurs divers aspects créatifs et technologiques sont à valoriser.

Par exemple, le lycée de Bréquigny (avec le Diplôme National des Métiers d'Art et du Design) met en avant les réalisations diverses de ses élèves sur les réseaux sociaux en adoptant les mêmes codes qu'une agence communication. Une autre approche pédagogique intéressante est l'ajout d'ateliers et de temps à l'extérieur de l'école afin de pousser la créativité des élèves, mettant au centre des enseignements le caractère artistique de la formation.

Autre exemple, l'insec du Cnam forme aux métiers de la communication avec la particularité unique en France de former à l'EAC et de contribuer ainsi à soutenir la politique du 100% EAC.

Métiers d'art et du design : une filière vaste et prioritaire pour l'État

- Les formations : façonnées par les spécificités régionales
- L'emploi : valorisation et protection du secteur au niveau national
- Les compétences : entre innovation et défis environnementaux

Le lien emploi/formation/compétence : l'importance de la transmission des savoir-faire

« Le Design est d'abord un projet et un processus qui doit permettre la mise en commun de l'intelligence. Il est par nature interdisciplinaire. C'est lui qui doit organiser la rencontre pour faire naître des solutions au service du bien-être de l'humain dans son environnement ».¹ selon une experte du Design. Tout comme le métier d'architecte, le designer revêt un rôle social dans sa capacité à relier les objets à notre environnement. À ce titre, les compétences en design (lien outils-usages, conception-matérialisation, art du geste-art de la réalisation) sont à privilégier dans le cadre d'une éducation artistique et culturelle (EAC) et ce dès le plus jeune âge. À cet égard, la valorisation de la filière des métiers d'arts et du design et donc d'attractivité est un enjeu d'avenir. Les exemples de multidisciplinarité ne manquent pas. Pour confirmer la volonté de la France et de l'Allemagne de rapprocher leurs programmes industrie 4.0 et industrie du futur, un programme de recherche franco-allemand vient d'être inauguré. Fort d'un partenariat réussi et long de 20 ans, l'Institut Mines-Télécom en France et la *Technische Universität München* en Allemagne ont misé sur la création d'un institut franco-allemand pour l'industrie du futur. Le principal objectif demeurant la mise en place d'une plateforme technologique en matière de recherche et de relations industrielles, pour l'industrie 4.0. Par ailleurs, les métiers d'art et design sont souvent étroitement liés à la transmission. Il s'agit de transmettre des usages, des gestes, des connaissances et des pratiques à travers des éléments tels que la fonctionnalité, l'ergonomie, l'attrait visuel et le bien-être. La question de la transmission et de l'apprentissage, ainsi que de l'échange de savoirs, peut jouer un rôle central dans certains projets où les processus de conception et les objets eux-mêmes contribuent à des modèles alternatifs de pédagogie et de transmission active. Chez *La Volumerie*, atelier de design et d'écoconception situé à Broons, le pair à pair est très important dans la transmission des savoirs et s'accompagne de formations externes avec des organismes tels que M.C.I Formations. Les besoins en formations sont axés sur la maîtrise de logiciels, ou de savoir-faire manuels d'excellence (menuiserie, charpente, etc).

L'EAC : un défi territorial et national

- Les formations : très peu de formations sur le territoire breton
- L'emploi : des opportunités nouvelles dépendant des filières
- Les compétences : un besoin de transversalité

Lien emploi/formation/compétence : de multiples valeurs pour l'EAC

Atteindre l'objectif 100% EAC où chaque jeune durant son cursus aura été éduqué à l'art par l'art, ne serait-ce que sur le territoire breton, semble nécessiter une rencontre des acteurs EAC d'ores et déjà présents sur le territoire, mais aussi un recensement des actions de médiation à labeliser comme partie intégrante de l'EAC. Si cette dernière est plébiscitée et essentielle pour tous les acteurs du territoire – que cela soit dans le recrutement, dans les compétences ou plus globalement d'un point de vue

¹ Anne Asensio, dessinatrice et VP Design Dassault Systèmes - département Design et membre du board de WDO - World Design Organisation

sociétal, il y a encore besoin de clarifier davantage les actions concrètes à mettre en œuvre, et de renforcer les moyens humains et financiers. Cela est peut-être dû à un manque de communication sur le sujet qui reste encore trop marginal paradoxalement aux impacts qu'il pourrait avoir sur le secteur culturel, sur l'innovation et sur notre société au sens large. Former des personnes capables de la mettre en place à des hauts niveaux de responsabilité, des « artisans de projets EAC » capables de coconstruire des projets de médiation interacteurs, interculturels, intercommunaux, semble être essentiel. Cependant, cela semble nécessairement s'accompagner d'une communication plus poussée au niveau régional pour faire connaître l'EAC, les outils et formations à disposition, et surtout prolonger la discussion avec les différents acteurs pour définir une feuille de route et les moyens financiers et humains à déployer. En ce sens, le projet « Schéma départemental de l'EAC en Côtes-d'Armor » réalisé par l'Inseac pourrait être un socle de réplication.

Au niveau national, l'installation de l'INSEAC du Cnam, à Guingamp en Bretagne, il y a moins de trois ans, marque un tournant réussi dans la volonté de mise en œuvre d'une politique 100% EAC au service de l'intérêt général. Le déploiement de cet institut national avec des antennes régionales permettrait sans aucun doute une accélération de sa diffusion au cœur des territoires.

Cinq compétences transverses prioritaires identifiées

1. Citée dans nos enquêtes, questionnaires et les études, nous retrouvons notamment les « **Conteurs de nouvelles histoires** », en particulier les **nouvelles formes d'écriture et de processus narratifs**. Cette dimension à la frontière de la créativité et des nouvelles technologies constitue un axe stratégique dans les articles académiques et est fortement associée à l'identité même des ICC.
2. Autre compétence citée par l'ensemble des répondants (qualitatifs comme quantitatifs) : **la communication (interne et externe) qui est primordiale et prioritaire à développer dans tous les secteurs**. Elle est conjointe aux compétences d'avenir identifiées dans le lot 3 intitulées « Animateur de communautés » ou « Alchimiste de diversités » notamment.
3. **La créativité a aussi été grandement citée** : elle fait par essence la force des secteurs et industries culturels et créatifs et est une *soft skill* apparaissant comme à la fois naturelle et une compétence se travaillant.
4. Quatrième expertise transversale identifiée, **le management culturel (en lien avec la compétence d'avenir Entrepreneur culturel et créatif, Créateur en circuit-court, Télétravailleur & Télémanager, Eco-manager, Designer de projet transdisciplinaire et culturel, Intelligence économique sectorielle)**. Il est apparu que des compétences en management (gestion de projet, gestion de crise, gestion d'équipes transdisciplinaires, connaissance juridiques, comptables, ...) feront la qualité des profils ICC. Couplé au management, une expertise culturelle soit une appétence et une connaissance du secteur culturel devient indispensable pour des compétences adaptées pour les filières et le cœur de métier de l'activité du manager.
5. **Pilote d'intelligence artificielle**. Les apprentissages classiques dans les secteurs des ICC/EAC ne s'opposent pas à l'apprentissage des technologies, au contraire ils sont désormais complémentaires grâce aux outils de création et de diffusion et aux interfaces disponibles aisément accessibles. Par ailleurs, il est de moins en moins nécessaire de disposer d'expertise informatique (développement de code) pour échanger et travailler avec des algorithmes et des intelligences artificielles.

www.cmq-eac.bzh

